

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam setiap perusahaan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan adalah merupakan prioritas. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan, perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mendukung usaha tersebut. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya manusia adalah seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan baik yang berstatus karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Sedangkan sumber daya bukan manusia biasanya terdiri dari teknologi, dana-operasional atau modal, sarana dan prasarana.

Ironisnya masih ada perusahaan yang menganggap bahwa dengan memiliki keunggulan teknologi, dana operasional, sarana dan prasarana akan bisa mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia yang seharusnya menjadi aset perusahaan kurang mendapat perhatian, khususnya pada karyawan dengan status karyawan kontrak, sehingga muncul aksi demonstrasi karyawan yang menuntut pemenuhan kesejahteraan karyawannya. Hal ini mengakibatkan banyak diantara perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena terpaku oleh kegiatan operasional saja tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Padahal sebuah perusahaan tidak mungkin bisa menggerakkan proses bisnisnya tanpa adanya unsur bantuan dari manusia. Oleh karena itu, aspek sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor pendukung yang harus diperhatikan dalam perusahaan, sebab meskipun modern-nya suatu

perusahaan karena banyak menggunakan kecanggihan teknologi, tapi tanpa tenaga manusia tidak akan dapat berjalan dengan sendirinya.

Demikian pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan sehingga hal tersebut saat ini menjadi indikasi sukses atau tidaknya perusahaan memenangkan persaingan dengan perusahaan lain yang memiliki bidang usaha yang sama dan sejenis dalam kondisi persaingan global. Dan sudah sewajarnya perusahaan memandang manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan jangan memandang karyawan hanya sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada perusahaan, tetapi juga memerlukan dukungan dari pihak perusahaan agar dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Untuk mendorong dan merangsang semangat kerja karyawan, maka perusahaan sangat perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Apabila hal ini dapat dipenuhi oleh perusahaan maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kenyamanan serta integritas dalam bekerja.

Khusus bagi karyawan kontrak, permasalahan yang muncul salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja oleh perusahaan dapat dilakukan dengan mudah karena penggunaan kerja dengan sistem kontrak, jadi bila habis masa waktu kontrak, dengan tanpa memperpanjang kontrak sudah sama dengan pemberhentian secara otomatis tanpa pemberian pesangon dikarenakan bukan pemberhentian oleh perusahaan dan juga bukan merupakan pegawai tetap perusahaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada ayat (25) Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan

berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Permasalahan kedua adalah kesejahteraan karyawan seringkali diabaikan atau tidak diprioritaskan oleh perusahaan, sehingga acapkali terjadinya demo-demo karyawan pada perusahaan, yang bila dilihat ketika demo terjadi, maka perusahaan akan berhenti beroperasi sementara waktu sehingga mengakibatkan produksi berkurang dan kerugian semakin besar, menurut undang-undang dalam ayat (31) Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. (http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf)

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang dihadapi karyawan kontrak dan sering menjadi isu di masyarakat umum adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja sepihak dan juga kesejahteraan karyawan yang menyebabkan munculnya reaksi karyawan kontrak dengan aksi demo.

Permasalahan ketiga yakni sulitnya peluang untuk promosi kenaikan status menjadi karyawan tetap. Hal ini senada dengan pernyataan Kaswan (2017) bahwa peluang seorang karyawan untuk promosi atau kenaikan status kini semakin sedikit dalam organisasi yang hierarkinya semakin datar. Dengan status mereka sebagai karyawan kontrak, karyawan banyak dirugikan mulai dari perbedaan tunjangan dengan karyawan tetap, kurangnya kesempatan promosi jabatan dan kekhawatiran mereka dengan adanya pemutusan kontrak kerja sewaktu-waktu

karena pengurangan karyawan. Bahkan, perusahaan yang tidak memperhitungkan lama kerja karyawan kontrak yang berpengaruh pada sistem pengupahannya. Padahal menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.1 Tahun 2017 ayat 2 pasal 35 no.441 tentang Struktur Dan Skala Upah, Tingkat pada turunan faktor pengalaman diartikan sebagai lama bekerja di jabatan tersebut dalam tahun:

1 = < 1 tahun;

2 = 1 s.d 2 tahun;

3 = 3 s.d 6 tahun;

4 = 7 s.d 10 tahun;

5 = > 10 tahun

Namun, implementasi di berbagai perusahaan yang menggunakan sistem kontrak adalah bila sistem kerja hanya dimulai dari setiap perjanjian kontrak, maka seseorang yang telah mengabdikan selama 4 tahun, (dengan 3 tahun dengan perjanjian kontrak, lalu memperpanjang kontrak selama 1 tahun), akan dianggap sebagai karyawan baru, jadi di turunan faktor yang sudah masuk di tahap turunan faktor 3 kembali menjadi turunan faktor 1 kembali. Turunan faktor ini untuk menghitung jumlah gaji/upah yang akan dibayarkan oleh perusahaan. Hal ini tentu sangat merugikan karyawan kontrak yang sudah bekerja lama di perusahaannya.

Meskipun demikian, faktor finansial atau upah bukanlah satu-satunya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Luthans (2006), berbagai penghargaan non-finansial seperti pujian, penerimaan, pengakuan, atau yang lainnya tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu

perusahaan. Sebuah survei yang telah dilakukan yakni meminta karyawan untuk memberikan nilai terhadap berbagai penghargaan, hasil penelitiannya menemukan bahwa penghargaan non-finansial ada pada peringkat yang lebih tinggi daripada penghargaan finansial (dalam Kaswan, 2017). Pujian atau penghargaan memiliki kekuatan yang sangat luar biasa. Karyawan akan lebih efektif jika usaha mereka dihargai oleh perusahaan. Kinerja karyawan lebih baik jika pimpinan mereka lebih dekat secara psikologis dengan mereka dan karyawan akan lebih puas jika mereka dihargai atas kontribusi mereka seperti usulan, keluhan, dan juga kemajuan atau peningkatan kontribusi mereka diakui dan dihargai, (Kaswan, 2017) apalagi bila dilihat psikologis manusia membutuhkan pengakuan baik secara personal maupun pengakuan dihadapan orang banyak bisa berupa teman sejawat bahkan atasan-atasan mereka.

Faktor non-finansial tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target kerja perusahaan, karena merupakan kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini senada dengan pernyataan Page & Vella Brodick (2009) bahwa kesejahteraan psikologis karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi karena dapat berpengaruh terhadap kinerja dan tingkat *turnover* karyawan. Turnover adalah kegiatan pengunduran diri dari perusahaan. Kemudian dipertegas lagi melalui penelitian Wright dan Cropanzano (2000), yakni mereka menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis karyawan dengan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lebih sejahtera psikologis nya maka mereka akan lebih produktif dalam bekerja

berkontribusi pada perusahaan. Sesuai juga dengan pernyataan Harter, Schmidt & Keyes (2003) bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi akan lebih kooperatif (mau bekerja sama) dalam bekerja, memiliki tingkat absensi (ketidakhadiran) yang rendah, lebih tepat waktu (dalam pengerjaan dan kehadiran) dan efisien dalam bekerja (mampu memprioritaskan mana yang lebih dahulu sehingga tujuan perusahaan tercapai), serta cenderung loyal atau setia pada perusahaannya, dan yang penulis dapatkan dari wawancara terhadap salah satu mantan karyawan pabrik di Jawa Barat sehingga bila perusahaan dinilai negatif oleh orang diluar perusahaan biasanya mereka akan cenderung membela bahkan menjelaskan sisi baik perusahaan bahkan di sisi lain meski perusahaan tersebut tutup cabang di suatu daerah sehingga mereka tidak dapat melanjutkan menjadi karyawan perusahaan, mereka akan tetap memuji perusahaan di daerah mereka tinggal karena mereka terkesan atas dukungan psikologis yang perusahaan berikan kepada mereka ketika mereka menjadi karyawan. Dan dipertegas oleh penelitian Robbins dan Judge (2013) yang menunjukkan bahwa “pegawai yang mempersepsi organisasinya bersifat mendukung (*support*) ketika penghargaan dianggap adil yakni karyawan melihat kesesuaian antara yang diberikan karyawan pada perusahaan dengan yang perusahaan berikan kepada karyawan seimbang, ketika pegawai memiliki suara dalam keputusan yakni suara atau masukannya didengarkan bahkan dipertimbangkan bila masukan itu sangat berarti bagi perusahaan, dan ketika memandang penyelia/supervisor-nya suportif yakni supervisor nya tidak membedakan karyawan dalam berinteraksi dan mampu bersikap baik dan tegas pada karyawan yang lalai. Pegawai dengan persepsi

dukungan organisasi yang tinggi diketahui lebih cenderung memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang lebih tinggi, tingkat keterlambatan yang lebih rendah, dan pelayanan pelanggan yang lebih baik.

Oleh karena itu, pentingnya membangun persepsi karyawan bahwa perusahaan senantiasa memberi dukungan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka sangatlah penting. Sejauh mana karyawan percaya atau yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka (yang mereka lakukan terhadap organisasi) dan (organisasi) peduli terhadap kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2013). Hal ini menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui apakah karyawan merasa sejahtera secara psikis atau tidak selama mereka bekerja di lingkungan perusahaan, karena karyawan yang memiliki kesejahteraan psikis yang baik, akan menghadapi permasalahan dengan mencari solusi terbaik.

Penelitian ini diangkat karena peneliti telah mengamati kehidupan karyawan pabrik area kawasan industri di Kabupaten Sragen. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merumuskan permasalahan bahwa: “Ada suatu masalah antara persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis” Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Hubungan antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Kontrak Pabrik Tekstil di Kabupaten Sragen”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan kontrak.
2. Mengetahui tingkat persepsi terhadap dukungan organisasi pada karyawan kontrak
3. Mengetahui tingkat kesejahteraan psikologis karyawan kontrak
4. Mengetahui seberapa besar sumbangan efektif persepsi terhadap dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara umum untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan kontrak, khususnya menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi pemerintah :

Pemerintah diharapkan dapat mencari solusi yang efektif dalam mensejahterakan psikologis karyawan kontrak dengan membuat peraturan yang sesuai harapan yang juga tidak memojokkan perusahaan ataupun organisasi.

b) Bagi Organisasi :

Organisasi diharapkan membuat kebijakan dalam penetapan aturan dan menciptakan kondisi yang nyaman dan suasana yang mendukung demi kesejahteraan karyawan kontraknya.

c) Bagi peneliti berikutnya :

Agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi, pengetahuan, referensi dalam melakukan penelitian sejenis, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan kontrak.